

Adottato con Verbale Consiglio di Amministrazione del 2/12/ 2024

PWG S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO (D. LGS. N. 231/2001)

Adottato con Verbale Consiglio di Amministrazione del 2/12/ 2024

PARTE GENERALE

SOMMARIO

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	4
1.1 Introduzione	4
1.2 Natura della responsabilità.....	4
1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	5
1.4 Fattispecie di reato	5
1.5 Apparato sanzionatorio	7
1.6 Delitti tentati	8
1.7 Vicende modificative dell'ente	8
1.8 Reati commessi all'estero	8
1.9 Modelli di organizzazione, gestione e controllo	9
1.10 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	10
1.11 Sindacato di idoneità.....	10
2 DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO GOVERNATIVO GENERALE DI PWG S.R.L.....	11
2.1. PWG s.r.l.....	11
2.2. Governance di PWG s.r.l.	12
2.3. Protocolli di controllo per la formazione e l'attuazione delle decisioni	12
2.3. Protocolli relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie	13
3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	14
3.1. Premessa	14
3.2 Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D. Lgs. 231/2001	15
3.3. Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi	16
3.5 Integrazione dei Sistemi di Controllo e Gestione dei Rischi	18
4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001.....	19
4.1. L'Organismo di Vigilanza	19
5 SISTEMA DISCIPLINARE.....	21
5.1 Funzione del sistema disciplinare	21
6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	25
7 CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	27

PARTI SPECIALI

Adottato con Verbale Consiglio di Amministrazione del 2/12/ 2024

PARTE SPECIALE A – Reati Pubblica Amministrazione

PARTE SPECIALE B – Reati Informatici

PARTE SPECIALE C – Reati Industria e Commercio

PARTE SPECIALE D – Reati Diritti d’Autore

PARTE SPECIALE E – Reati Societari

PARTE SPECIALE F – Ricettazione, Riciclaggio e Autoriciclaggio

PARTE SPECIALE G – Reati Tributarî

PARTE SPECIALE H – Reati di Contrabbando

PARTE SPECIALE I – Reati contro la Personalità Individuale

PARTE SPECIALE L – Impiego di cittadini stranieri

PARTE SPECIALE M – Salute e Sicurezza del Lavoro

PARTE SPECIALE N – Ambiente

ALLEGATI

ALLEGATO 1 – Codice Etico

ALLEGATO 2 – Catalogo Reati

ALLEGATO 3 – Organigramma

ALLEGATO 4 – Risk Assessment

ALLEGATO 5 – Metodologia Risk Assessment

ALLEGATO 6 – Procedura Flussi Informativi

ALLEGATO 7 – Statuto dell’Organismo di Vigilanza

ALLEGATO 8 – Procedura Whistleblowing

ALLEGATO 9 – Dichiarazione consegna Modello a dipendenti e collaboratori

Adottato con Verbale Consiglio di Amministrazione del 2/12/ 2024

REVISIONI DEL DOCUMENTO

DATA	COMMENTO
2/12/2024	Adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di PWG s.r.l.

CAPITOLO 1

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D. Lgs. 231/2001”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina – di origine comunitaria - si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica; detti enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, **modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi**; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la «nascita di un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia».

Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

¹ Il D. Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “**apicali**”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. **soggetti sottoposti all'altrui direzione**; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Fattispecie di reato

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie²:

- A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- B. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- D. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- E. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- F. Reati societari, incluso il reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter);
- G. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- H. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);

² Per economia di spazi, si rinvia alle precedenti versioni del Modello per i riferimenti normativi e descrittivi del susseguirsi di interventi del legislatore che hanno portato all'attuale assetto del Catalogo Reati 231.

Adottato con Verbale Consiglio di Amministrazione del 2/12/ 2024

- I. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- J. Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- K. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- L. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- M. Delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti (art. 25 -octies.1);
- N. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- O. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- P. Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Q. Delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati in materia di immigrazione clandestina (art. 25-duodecies);
- R. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- S. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- T. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- U. Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
- V. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- W. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- X. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-octiesdecies).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, anche in adeguamento a obblighi di natura internazionale e comunitaria.

Allegato 2 (Catalogo dei Reati)	L'Allegato 2 (Catalogo dei Reati) contiene la descrizione aggiornata delle predette fattispecie di reato, caratterizzate da eterogeneità di condotte, con conseguente parziale applicazione delle stesse a seconda dell'attività svolta da ciascuna società.
Allegato 4 (Reati rilevanti per PWG e Valutazione del Rischio)	A tale riguardo, l'Allegato 4 (Reati rilevanti per PWG e Valutazione del Rischio) contiene l'elencazione delle fattispecie di reato contenute nel Catalogo che rappresentano un'effettiva rilevanza, in relazione alle attività poste in essere da PWG; l'elencazione è accompagnata da

	esemplificazioni direttamente riferite a dette attività.
--	--

Ciascuna categoria raggruppa fattispecie di reato peculiarmente indicate nel D. Lgs. n. 231/2001;

1.5 Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del D. Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. 231/2001, *“Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente”*) che, a loro volta, possono consistere in:
 - o interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - o sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - o divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - o esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - o divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - o confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - o pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 a un massimo di euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- o il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- o l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (si tratta in particolare di: reati contro la pubblica amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, reati transnazionali e reati in materia di criminalità informatica) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.

1.6 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.7 Vicende modificative dell'ente

Il D. Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In caso di trasformazione, resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

In caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

1.8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero in presenza dei seguenti presupposti:

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è l'**attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società**. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. Si assiste qui a un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà, in tale ipotesi, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Ulteriori requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi sono:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

Adottato con Verbale Consiglio di Amministrazione del 2/12/ 2024

- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.10 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

PWG s.r.l. ha adottato e aggiornato il proprio modello di organizzazione gestione e controllo sulla base delle Linee Guida di Confindustria, approvate dal Ministero della Giustizia, emesse da tale Associazione nel mese di giugno 2021.

1.11 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società; e
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato “idoneo a prevenire i reati” il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

CAPITOLO 2

2 DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO GOVERNATIVO GENERALE DI PWG S.R.L.

2.1. PWG s.r.l.

PWG S.R.L. (di seguito, per brevità, anche PWG o la Società) risulta costituita in data 10 settembre 2008 con atto registrato il successivo 17 settembre 2008.

PWG ha sede in Castello d'Argile (BO), Via Mattei n. 8 e risulta iscritta al Registro delle imprese di Bologna (Numero REA: BO 474108 – Codice Fiscale-Partita IVA e numero iscrizione al Registro Imprese: 02873661207).

Nell'ambito del proprio **oggetto sociale** (art. 3 dello Statuto), le attività concretamente poste in essere dalla Società sono le seguenti:

- la progettazione, costruzione, lavorazione, vendita all'ingrosso e al dettaglio di componentistica oleodinamica, componenti e parti meccaniche attinenti e non al settore oleodinamico, componenti e parti elettroniche ed elettriche attinenti e non al settore oleodinamico e di impianti e macchinari meccanici, oleodinamici ed elettrici;
- la consulenza nel settore oleodinamico, meccanico, pneumatico, elettrico ed elettronico e in settori attinenti a questi ultimi;
- lavorazioni di attrezzeria in genere;
- la revisione di componenti per l'automazione.

L'attività è svolta a favore di committenti privati.

La Società è stata fondata dai fratelli Eugenio e Stefano Vitali che ne possiedono il 100% del capitale sociale a mezzo della Vitali Tek s.r.l.

La nascita, lo sviluppo e l'attuale operatività di PWG sono espressione diretta dei fratelli Vitali, attuali consiglieri di amministrazione, che vantano un'ultradecennale esperienza nel settore. PWG si caratterizza per la sua peculiarità di **azienda padronale**, forma di esercizio di impresa che rappresenta la forza trainante primaria dell'economia nazionale.

A oggi, la Società annovera circa 40 dipendenti/collaboratori. La crescita dell'attività e dell'organizzazione aziendale è frutto dell'impegno quotidiano prodotto da Eugenio e Stefano Vitali che fungono da fulcro decisionale e direttivo dal quale partono le iniziative aziendali e sul quale convergono tutti i passaggi decisionali e di verifica delle operazioni.

Come tipicamente rilevato dagli studi in materia di impresa padronale, tale modello organizzativo, gestionale e di controllo si caratterizza per una serie di punti di forza che rappresentano la base del successo di PWG: **(i)** forte leadership concentrata nelle mani dei fondatori/Amministratori che guidano la crescita aziendale, garantendo al contempo rapidità nelle decisioni e stabilità, **(ii)** totale dedizione al lavoro manifestata dagli imprenditori che genera un forte spirito di appartenenza in tutto il personale dipendente, **(iii)** estrema attenzione alle esigenze della clientela, **(iv)** contrazione dei costi; **(v)** minore burocratizzazione dei processi.

Altro pilastro fondamentale dell'etica e della visione dei fratelli Vitali e della PWG è rappresentato dalla **visione di lungo periodo**: la storia di PWG e il suo accreditamento sul mercato quale impresa solida e responsabile sono un punto di partenza per garantire una sempre maggiore crescita imprenditoriale e organizzativa.

2.2. Governance di PWG s.r.l.

Come già evidenziato, la Società è gestita da un **Consiglio di Amministrazione** - composto dai due fondatori/proprietari Eugenio Vitali (Presidente) e Stefano Vitali (Vice Presidente) – cui sono ricondotti da Statuto tutti i poteri di gestione ordinaria e straordinaria per l'attuazione dell'oggetto sociale.

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione sono state attribuite deleghe a entrambi i membri; le deleghe hanno contenuto speculare con poteri disgiunti e a esclusivo giudizio di ciascuno di essi, senza bisogno di ratifica da parte del CdA. I poteri delegati hanno a oggetto adempimenti legati alla ordinaria gestione aziendale; con riferimento agli investimenti è previsto un limite di spesa (200.000 euro), oltre il quale è competente il CdA.

Il potere di rappresentanza e di firma sono in capo al Presidente Eugenio Vitali e, in via vicaria, al Vice Presidente Stefano Vitali; il potere di rappresentanza compete, inoltre, a ciascun consigliere delegato nei limiti delle deleghe ricevute.

La Società è dotata di Revisore Legale dei conti.

La proprietà e i due amministratori sono consapevoli che tale assetto gestionale (e di controllo) aumenta il rischio intrinseco che le finalità prevenzionali del Modello siano limitate dalla concentrazione della totalità delle attività a rischio reato nelle sole figure apicali.

Al riguardo, con riferimento ai *reati di natura dolosa*, la correttezza dei comportamenti può essere garantita esclusivamente dall'eticità dei soci/fondatori/amministratori e dal rispetto dei protocolli di controllo previsti nelle parti speciali del presente Modello; sempre al fine di abbassare il predetto rischio intrinseco, nel successivo paragrafo saranno indicati specifici **protocolli inerenti alla formazione e all'attuazione delle decisioni** e **protocolli relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie**.

Per quanto concerne, invece, i *reati di natura colposa* (in particolare, reati in materia di Salute e Sicurezza del Lavoro di cui all'art. 25-*septies* D. Lgs. n. 231/2001 e reati ambientali di cui all'art. 25-*undecies* del D. Lgs. n. 231/2001), le attività a rischio reato sono svolte da una pluralità di soggetti (Datore di Lavoro, RSPP, medico competente, preposti e dipendenti) e le misure di natura organizzativa, inclusi i protocolli previsti dal presente Modello, sono da considerare come la strumentazione più efficace per prevenire le situazioni che potrebbero essere causa dell'evento inquadrabile come reato colposo.

2.3. Protocolli di controllo per la formazione e l'attuazione delle decisioni

Come già evidenziato, PWG è caratterizzata da articolazione delle attività e da complessità organizzativa, rappresentata nell'Organigramma aziendale, con l'indicazione delle funzioni attribuite a ciascuna posizione; detto **Organigramma – Allegato 3 alla presente Parte Generale** - viene aggiornato in occasione di ogni sua variazione significativa.

Come già evidenziato, l'Impresa adotta un **sistema di deleghe di poteri e funzioni** che prevede l'attribuzione consapevole di incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, con assicurazione in capo al delegato di autonomia e poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

Con riferimento alle attività relative ai processi sensibili espressamente individuate (Parti Speciali del Modello), sono previsti **specifici protocolli**, per ognuno dei quali è stata definita una procedura che descrive: **(a)** le modalità per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni di gestione (incluso il normale svolgimento delle relative attività), con l'indicazione per ciascuna attività dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità, **(b)** le modalità di documentazione e di conservazione degli atti generati dalle procedure (documenti di registrazione della conformità), in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse.

Le procedure interne previste per l'attuazione dei protocolli assicurano, per quanto possibile, la **segregazione** tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli.

Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'**impiego delle risorse finanziarie**, mediante fissazione di puntuali soglie quantitative, in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone.

Deroghe ai protocolli e alle procedure previsti nel Modello sono ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua motivazione, deve essere comunicata al superiore gerarchico e, quando rilevante, all'**Organismo di Vigilanza**. I protocolli e le procedure attuative sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.3. Protocolli relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie

Finalità principale di tali protocolli è impedire la costituzione di fondi fuori bilancio.

Le procedure aziendali predisposte in attuazione di tali protocolli perseguono, per quanto possibile, la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie.

La Società, ai fini dell'attuazione delle decisioni di impiego delle risorse finanziarie, si avvale di intermediari finanziari e bancari sottoposti a una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'Unione Europea.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO 3

3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1. Premessa

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello") e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: dai soci, dipendenti, creditori e a tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli standard di comportamento adottati dalla Società, aumentano la fiducia e la reputazione di cui PWG s.r.l. gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- messa a disposizione di chiare, semplici ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi e operando nel pieno rispetto delle leggi in materia;
- consentire alla Società, grazie a un sistema di presidi di controllo e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- la previsione di un Organismo di Vigilanza, a diretto contatto con il Consiglio di Amministrazione, con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del Modello nonché sulla sua osservanza;
- l'attenzione costante al continuo miglioramento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure, ma anche dai comportamenti e dalle prassi aziendali, intervenendo tempestivamente con azioni correttive e/o preventive ove necessario.

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per (i) le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, (ii) i dipendenti della Società con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, (iii) ogni collaboratore, consulente, lavoratore autonomo

che presti la propria attività, anche in stage, formazione, tirocinio all'interno della Società, (iv) coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società, intrattengono rapporti contrattuali per il raggiungimento degli obiettivi sociali, quali a esempio: partner, clienti, fornitori, subappaltatori (di seguito, i **Destinatari**).

3.2 Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D. Lgs. 231/2001

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita al fine di garantire qualità e autorevolezza dei risultati. Come già evidenziato, la realizzazione del Progetto di adozione del Modello si è basata sulle Linee Guida di Confindustria. La metodologia applicata ha tenuto in debita considerazione il principio per cui il modello deve essere calibrato sulle specifiche caratteristiche dell'ente (dimensioni, tipo di attività, evoluzione diacronica).

L'attività di definizione del Modello di PWG ha tenuto presente quanto sopra esposto e si è estrinsecata nei seguenti elementi:

- ❖ analisi critica tesa a rinvenire le fattispecie di reato effettivamente rilevanti per la Società (**Allegato 4**), con la finalità di restringere il campo alle ipotesi essenziali al fine di perseguire, attraverso la semplificazione e la funzionalità, la massima fruibilità del Modello da parte dei Destinatari;
- ❖ mappatura delle attività cosiddette "sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati (**Allegato 4**) e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel D. Lgs. n. 231/2001;
- ❖ previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nelle **Parti Speciali del Modello**) a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- ❖ adozione di un Codice Etico (**Allegato 1**);
- ❖ istituzione di un Organismo di Vigilanza (**Sezione Quarta della Parte Generale** del presente Modello e **Allegato 7**), con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello con previsione di appositi flussi informativi verso detto organismo finalizzati a rendere continuativa l'attività di vigilanza (**Allegato 6**);
- ❖ adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella **Sezione Quinta della Parte Generale** del presente Modello) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- ❖ attivazione di canali interni di segnalazione (c.d. Whistleblowing) ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 (**Allegato 8**);
- ❖ svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella **Sezione Sesta della presente Parte Generale**).

Nello specifico, l'attività di *risk assessment* è stata condotta secondo le modalità di seguito descritte:

- attraverso (i) la disamina della documentazione aziendale rilevante (tra cui organigramma societario, statuto sociale, deleghe di poteri, procedure e policies, certificazioni, etc.) e (ii) lo svolgimento di interviste strutturate con i Responsabili di Funzione, sono stati **individuati i Processi Aziendali che rappresentano Aree di Rischio** in relazione ai reati ricompresi nel Catalogo 231;

Adottato con Verbale Consiglio di Amministrazione del 2/12/ 2024

- individuazione, nell'ambito dei Processi, delle attività aziendali esposte al rischio di commissione delle fattispecie di reato ex D. Lgs. 231/2001 (c.d. **Attività Sensibili**) nel cui ambito potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per la commissione dei reati;
- individuazione **(i)** dei **Reati Presupposto** astrattamente configurabili, **(ii)** della descrizione esemplificativa delle possibili modalità di commissione dei reati stessi, **(iii)** delle Funzioni aziendali coinvolte;
- valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività/processo sensibile (**Rischio Inerente o Intrinseco**), basata sui seguenti macro-assi: **(i)** Probabilità (grado di possibilità che l'evento a rischio si realizzi), **(ii)** Impatto (conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio);
- rilevazione e valutazione del grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo di cui la Società già dispone (**Sistema di Controllo in essere**);
- individuazione e valutazione del **Rischio Residuo**;
- predisposizione di un documento riassuntivo (**Allegati 4 e 5**) di quanto sopra contenente il percorso di Risk Assessment sopra descritto;
- sulla base dei risultati ottenuti, predisposizione delle Parti Speciali del Modello.

3.3. Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti e strutture organizzative volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente.

In particolare, il sistema di controllo interno di PWG si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico, declinazione dei valori guida per i comportamenti quotidiani;
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- Sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro;
- nomina di un Organismo di Vigilanza;
- Servizio di Prevenzione e Protezione ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008;
- Possesso delle seguenti Certificazioni e Attestazioni:
 - ISO 9001:2015 (Sistema di Qualità)
- formalizzazione delle prassi operative aziendali in appositi documenti (procedure) consegnate ai dipendenti;
- attività di formazione reiterata e differenziata;
- disposizioni contrattuali che regolano i rapporti con i fornitori, i subappaltatori e con i clienti;
- informatizzazione dell'attività aziendale, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business;
- sistema di segnalazione illeciti (c.d. Whistleblowing).

A quanto sopra, al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, si aggiungono i seguenti **Protocolli Generali di Controllo**:

Adottato con Verbale Consiglio di Amministrazione del 2/12/ 2024

- **Tracciabilità** (“ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua”): ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione a garanzia della possibilità di effettuare in ogni momento controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l’operazione stessa;
- **Documentazione dei controlli**: l’effettuazione dei controlli, anche di supervisione, effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate, deve essere sempre documentata (eventualmente attraverso la redazione di verbali).

Come già evidenziato in precedenza, la Società è governata da un sistema di amministrazione tradizionale a impronta padronale che rappresenta l’architrave dell’intero modello di organizzazione e gestione di PWG.

L’attuale modello gestionale della Società risulta edificato a partire dagli elementi specifici e caratteristici di questo tipo di impresa (intuito, volontà, intraprendenza, leadership concentrate in un solo o in pochissimi soggetti; legame emotivo tra imprenditore e impresa, legame che genera spirito di appartenenza nei dipendenti; decisioni rapide, eliminazione della burocratizzazione); di conseguenza, PWG, sulla base di solidi valori etici e professionali, ha sviluppato – quali elementi fondanti della propria definizione – i seguenti principi/obiettivi:

Cultura aziendale	Costituzione all’interno dell’impresa di <u>un presidio continuo della cultura aziendale</u> che rafforzi con continuità e chiarezza la percezione di quei valori (rispetto delle leggi, responsabilità sociale, trasparenza, valorizzazione del merito, crescita costante, mantenimento di relazioni sane tra le persone all’interno dell’organizzazione e verso l’esterno, ecc.) che sono l’essenza e la garanzia per creare <u>imprese che durino e prosperino nel tempo</u> .
Etica aziendale	<u>Centralità dell’ambiente interno</u> , che comprende i valori e il <i>commitment</i> della proprietà, basata sull’equilibrio tra filosofia del controllo e una <i>governance</i> ispirata ai principi del rispetto delle controparti, della correttezza e dell’etica.
Competenza	Consapevolezza che l’impresa non può prosperare senza competenze adeguate.
Trasparenza	Momenti di confronto in grado di assicurare una tempestiva e accurata informazione su tutte le questioni rilevanti riguardanti la società, con la

	consapevolezza che tali momenti concorrono alla costruzione e al funzionamento di un sano ambiente di controllo.
Posizionamento competitivo	Consapevolezza che i buoni risultati ottenuti dall'impresa sono il frutto di un lavoro di squadra che integra i contributi di un insieme di soggetti che forniscono risorse all'impresa, del <u>consolidamento di rapporti con clienti e fornitori solidi, sani, di primaria rilevanza e professionalità.</u>
Visione di lungo periodo	Valorizzazione di strategie imprenditoriali basate sulla crescita costante e proiettate sul <u>consolidamento e la durata dell'azienda nel tempo.</u>

3.5 Integrazione dei Sistemi di Controllo e Gestione dei Rischi

Il Sistema di Controlli Interni e Gestione dei Rischi sopra illustrato ha reso necessario un processo di integrazione tra i vari attori dello stesso. Ciò ha reso possibile razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, ecc.), migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance e facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti. L'approccio integrato tende a contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive.

L'attuazione del sistema integrato si basa su specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati tra i quali, a titolo esemplificativo, il Datore di Lavoro e le altre figure di garanzia SSL, il Servizio di Prevenzione e Protezione e l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello di compliance integrata è uno strumento di governance funzionale al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'impresa per garantire un successo sostenibile. Si basa su un approccio imperniato sull'efficacia e l'efficienza del sistema di controllo interno valorizzando le sinergie per mitigare i rischi; i pilastri che rendono possibile tale risultato sono: (i) Top level commitment, (ii) Cultura del controllo e dell'etica di impresa e (iii) Coordinamento tra gli attori del sistema di controllo interno.

CAPITOLO 4

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1. L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha: (i) adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati; (ii) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Le *best practice* in materia di compliance 231 e la giurisprudenza in materia individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, i requisiti di **autonomia e indipendenza** sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società; in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "*come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile*" con la previsione di un "*riporto*" dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

È, inoltre, indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Il connotato della **professionalità** deve essere riferito al "*bagaglio di strumenti e tecniche*" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza. In tal senso, la Società ha deciso di valorizzare tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e gestione e di tipo giuridico, con particolare riguardo alle tematiche lavoristiche e penali.

Inoltre, l'organismo possedere, in tutti i suoi componenti, requisiti di **onorabilità** e di **assenza di conflitti di interesse**.

Con particolare riguardo ai profili di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Società ha attivato per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio).

La **continuità di azione**, che garantisce una efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è garantita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.

In assenza di specifiche indicazioni nel corpo del D. Lgs. 231/2001, PWG opta per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto. La composizione dell'Organismo di Vigilanza è individuata nel verbale di nomina dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni ed è rieleggibile.

In via generale, è necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito (vedasi art. 5 dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza – **Allegato 7**).

La revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire nei casi previsti nell'art. 6 dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza (**Allegato 7**).

Le funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza sono indicati nell'art. 9 dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza (**Allegato 7**).

Al fine di poter esercitare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve essere destinatario di flussi informativi accurati, completi, tempestivi e costanti; la tipologia e il contenuto dei flussi informativi, le funzioni aziendali destinarie dell'obbligo di informativa e la tempistica di adempimento sono disciplinati nell'**Allegato 6 – Procedura Flussi Informativi**.

Sempre in linea generale, deve essere consentita e facilitata a tutti i Destinatari del Modello la comunicazione diretta con l'Organismo di Vigilanza. In tal senso, il canale da approntare (e comunicare in modo chiaro ai Destinatari) è la casella di posta elettronica dedicata odv@pwgsrl.com.

Con specifico riferimento all'applicazione del D. Lgs. n. 24/2023 (c.d. **Whistleblowing**), la relativa disciplina è contenuta nell'**Allegato 8**.

Per quanto concerne il **dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari**, la relativa disciplina è contenuta nell'art. 16 dello Statuto dell'Organismo di Vigilanza (**Allegato 7**).

CAPITOLO 5

5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Il D. Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Il sistema disciplinare della Società, adottato in conformità alle vigenti previsioni di legge e della contrattazione nazionale e territoriale di settore, è integrato sulla base della previsione esposta nel seguito.

Costituisce illecito disciplinare:

- ✓ la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per i processi sensibili;
- ✓ la mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti e delle attività previste dai Protocolli di controllo con la finalità di impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse attività;
- ✓ l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;
- ✓ l'omissione o la violazione, anche isolata, di qualsiasi protocollo o prescrizione previsto dal Modello, inclusi quelli finalizzati a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro.

Inoltre, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D. Lgs. n. 24/2023, il presente sistema disciplinare si applica, altresì, a coloro che si accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 del citato art. 21 e, in particolare:

- ritorsioni rilevanti, ostacolo o tentativo di ostacolo alle segnalazioni, violazione dell'obbligo di riservatezza;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione, mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non conformi, nonché mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

Adottato con Verbale Consiglio di Amministrazione del 2/12/ 2024

- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Tali illeciti, si intendono quali violazioni del presente Modello, in quanto posti in essere in violazione della Procedura Whistleblowing, costituente Allegato 8 alla Parte Generale del Modello stesso.

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al dipendente o al dirigente, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; saranno quindi applicate in relazione

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- alla effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti), con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni indicate nei punti seguenti non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

Con riferimento ai provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei **lavoratori dipendenti**, essi rientrano tra quelli previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative

Adottato con Verbale Consiglio di Amministrazione del 2/12/ 2024

speciali applicabili e sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL dell'edilizia, e precisamente, in ordine di gravità crescente e in applicazione dei criteri di cui al punto precedente:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni
- licenziamento con preavviso
- licenziamento senza preavviso.

In caso di violazione, da parte di **dirigenti** (qualora esistenti), delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

Nei contratti individuali stipulati con i dirigenti, o in apposita lettera integrativa sottoscritta per accettazione, è espressamente indicato che gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello di particolare gravità possono comportare la risoluzione anticipata del rapporto.

Costituisce illecito disciplinare di un dirigente dell'Impresa, oltre a quanto previsto per i dipendenti:

- La mancata formazione e/o il mancato aggiornamento e/o l'omessa comunicazione al personale operante alle proprie dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e delle prescrizioni del Modello.
- L'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato.
- L'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello.
- Il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione.
- L'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

Qualora sia accertata una delle violazioni sopra menzionate sono applicabili le sanzioni previste dal CCNL di riferimento, a partire dal richiamo verbale fino alla interruzione del rapporto di lavoro. Al Dirigente potranno anche essere revocati gli incarichi, le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

I contratti di collaborazione stipulati con lavoratori parasubordinati, consulenti, agenti, rappresentanti e assimilati devono contenere il richiamo esplicito dell'esistenza del modello di organizzazione e gestione della Società e una clausola di risoluzione del rapporto come conseguenza di eventuali inadempimenti alle prescrizioni dello stesso.

Le violazioni rilevanti delle pertinenti prescrizioni del Modello commesse da persone che rivestono, o che di fatto esercitano, **funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione** o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, sono segnalate dall'Organismo di

Adottato con Verbale Consiglio di Amministrazione del 2/12/ 2024

Vigilanza all'organo dirigente per le determinazioni del caso e, per conoscenza, al Collegio Sindacale o a organo equivalente, quando esistenti.

CAPITOLO 6

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

PWG, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di PWG è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di PWG in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità, autorevolezza, capillarità; deve essere, inoltre, periodicamente ripetuta al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dal vertice societario che identifica la migliore modalità di fruizione di tali servizi (a esempio: corsi di formazione, programmi di informazione, diffusione di materiale informativo).

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza, cui è assegnato il compito, tra gli altri, di «promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello» e di «promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del decreto e sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali».

Ogni dipendente è tenuto a: **(i)** acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; **(ii)** conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; **(iii)** contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso; **(iv)** partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Ogni dipendente deve ricevere una sintesi dei principi fondamentali del Modello accompagnata da una comunicazione che espliciti il fatto che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

La copia sottoscritta dal dipendente di tale comunicazione dovrà essere tenuta a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

Adottato con Verbale Consiglio di Amministrazione del 2/12/ 2024

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con PWG rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

CAPITOLO 7

7 CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- ✓ violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ✓ modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- ✓ modifiche normative;
- ✓ risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- ✓ intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- ✓ identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- ✓ commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- ✓ riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale, da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.